



CODICE ETICO

STATO REVISIONE DOCUMENTO

00	28/04/2025	Prima Emissione
Rev.	Data	Causale

INDICE DOCUMENTO

1. PREMESSA	3
2. DESTINATARI	3
3. FINALITA'	3
4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA.....	4
4.1. <i>Rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi etici</i>	<i>4</i>
4.2. <i>Qualità</i>	<i>4</i>
4.3. <i>Tutela della persona e della dignità umana</i>	<i>4</i>
4.4. <i>Valori di equità e obiettività</i>	<i>4</i>
4.5. <i>Integrità, onestà, correttezza e lealtà</i>	<i>5</i>
4.6. <i>Trasparenza e Riservatezza</i>	<i>5</i>
4.7. <i>Gestione dei flussi finanziari e delle operazioni societarie.....</i>	<i>6</i>
4.8. <i>Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro</i>	<i>6</i>
4.9. <i>Tutela dell'ambiente e sostenibilità.....</i>	<i>7</i>
4.10. <i>Gestione omaggi e regalie</i>	<i>7</i>
4.11. <i>Attività di promozione, comunicazione e sponsorizzazioni</i>	<i>7</i>
4.12. <i>Rispetto della concorrenza e tutela del mercato.....</i>	<i>8</i>
4.13. <i>Tutela della proprietà industriale.....</i>	<i>8</i>
4.14. <i>Utilizzo di tecnologie, del sistema informatico, tutela della riservatezza e del diritto d'autore</i>	<i>8</i>
4.15. <i>Conflitto d'interessi</i>	<i>8</i>
4.16. <i>Norme di comportamento degli Organi sociali</i>	<i>8</i>
4.17. <i>I rapporti con il personale.....</i>	<i>8</i>
4.18. <i>Norme di comportamento del personale</i>	<i>9</i>
4.19. <i>I rapporti tra soggetti apicali e soggetti sottoposti</i>	<i>10</i>
4.20. <i>I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali.....</i>	<i>10</i>
4.21. <i>I rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	<i>10</i>
4.22. <i>I rapporti con l'Autorità Giudiziaria.....</i>	<i>11</i>
4.23. <i>I rapporti con le Banche</i>	<i>11</i>
4.24. <i>Le relazioni con i Clienti.....</i>	<i>11</i>
4.25. <i>I rapporti con i Fornitori</i>	<i>12</i>
5. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	13
5.1. <i>Violazioni del Codice etico dagli Organi Sociali</i>	<i>13</i>
5.2. <i>Violazioni del Codice etico dal Personale dipendente.....</i>	<i>13</i>
5.3. <i>Violazioni del Codice dai Terzi in genere (Fornitori, consulenti, collaboratori, clienti)</i>	<i>13</i>
6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA	13
6.1. <i>Diffusione e comunicazione del Codice Etico.....</i>	<i>13</i>
6.2. <i>Organismo di Vigilanza</i>	<i>13</i>
6.3. <i>Segnalazioni e Whistleblowing.....</i>	<i>14</i>

1. PREMESSA

Il presente Codice etico è adottato dalla Società FISSOLO GRU S.R.L. al fine di indirizzare il proprio agire su determinati valori etico comportamentali che ritiene di fondamentale importanza.

La Società opera in Italia nel mercato di commercio all'ingrosso, riparazione e locazione di macchine ed attrezzature edili nel pieno rispetto dei principi di professionalità, onestà, integrità, lealtà, trasparenza, collaborazione, non discriminazione e buona fede, in cui crede fortemente.

La Società, nella consapevolezza della necessità ed importanza di creare valore nel medio-lungo periodo, adotta un sistema ispirato ai più elevati standard di integrità, qualità, sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, trasparenza, correttezza, attenzione per il personale e sostenibilità nella gestione dell'impresa ed a precisi obiettivi in materia ESG.

La Società ha scelto di adottare il presente Codice etico in modo che tutti i destinatari possano riconoscersi e dialogare, sentendosi responsabili in modo autentico e costruttivo. Il Codice etico definisce infatti valori, comportamenti, impegni e responsabilità che ogni soggetto, coinvolto direttamente o indirettamente nell'attività della Società, deve rispettare.

La Società è consapevole che un sano, solido e duraturo sviluppo aziendale deve necessariamente fondarsi su principi chiari e condivisi che devono permeare l'attività quotidiana di tutti coloro che lavorano e spendono il nome della Società. A conferma di ciò, predispone e diffonde il presente Codice etico, al fine di ribadire quali sono i valori principali sui quali continuare a far crescere la Società.

Attraverso il presente Codice viene quindi presentato lo standard di comportamento che tutti i destinatari dello stesso - come nel prosieguo indicati - sono tenuti a rispettare e far osservare. Le norme del presente Codice si configurano, infatti, come strumento posto a tutela dell'affidabilità, del patrimonio e della reputazione aziendale, nel rispetto di tutti gli interlocutori di riferimento.

Il mancato rispetto delle previsioni in esso contenute da parte dei destinatari rende pertanto applicabile nei confronti degli stessi i provvedimenti sanzionatori indicati nel presente documento e ciò indipendentemente dalla rilevanza penale della condotta posta in essere.

Il presente Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione e di Gestione adottato dalla Società FISSOLO GRU S.R.L. ai sensi del D.lgs. 231/2001.

2. DESTINATARI

Il presente Codice etico è destinato ad una pluralità di soggetti, ossia:

- agli organi sociali ed ai loro componenti;
- ai dipendenti, ai prestatori di lavoro, anche temporanei, senza alcuna eccezione;
- ai consulenti, ai collaboratori, ai fornitori di bene e/o servizi;
- ai clienti effettivi e/o potenziali;
- più in generale, qualsiasi altro soggetto, che agisce in nome e per conto delle Società o che intrattiene rapporti, anche non occasionali, con la Società.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conoscerne i contenuti e a rispettarne i precetti e a tal fine la Società si fa carico della sua diffusione, internamente ed esternamente, garantendo che venga messo a disposizione di tutti i Destinatari.

Alla luce dell'importanza che il presente Codice rappresenta, si evidenzia come il rispetto, da parte di tutti i destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice, siano un requisito imprescindibile per ogni rapporto di proficua collaborazione con la Società stessa.

3. FINALITA'

Le finalità del presente Codice etico sono le seguenti:

- enunciare l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale; risulta quindi essere una direttiva, le cui regole di condotta devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- fissare standard etici di riferimento e norme comportamentali a cui orientare i processi decisionali aziendali e la condotta della Società;
- richiedere al personale interno e/o esterno di adottare comportamenti coerenti, cioè azioni che non risultino dissonanti
- rispetto ai principi etici su cui si fonda l'etica aziendale.

4. PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA

4.1. Rispetto della legge, dei regolamenti e dei principi etici

Tutti i Destinatari si obbligano a tenere comportamenti corretti e trasparenti nell'esercizio delle proprie funzioni, nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei principi etici adottati dalla Società. Conseguentemente, la Società condanna fin da ora qualsiasi condotta che venga posta in essere in contrasto con quanto previsto dalla normativa applicabili e/o dal presente Codice.

4.2. Qualità

I prodotti ed i servizi offerti dalla Società devono sempre essere orientati ai migliori standard qualitativi, quale sinonimo di garanzia ed affidabilità della Società.

La qualità, unitamente ai valori di integrità ed onestà, sono i criteri guida che la Società riconosce quali presupposti per la propria crescita. La Società pretende la massima attenzione a tali valori in modo da conservare la credibilità e la reputazione che la Società si è creata negli anni sul mercato.

4.3. Tutela della persona e della dignità umana

La Società crede nell'importanza di tutelare, salvaguardare e stimolare ogni persona, quale elemento fondante della crescita aziendale; pertanto, si impegna a garantire un ambiente di lavoro in grado di tutelare e valorizzare ogni singola persona nell'ambito delle rispettive competenze.

Nell'ambito della selezione e assunzione del personale, la Società rispetta tutte le normative vigenti, anche in tema di impiego di lavoratori stranieri, e vieta qualsiasi condotta discriminatoria, diretta o indiretta, fondata su ragioni di carattere sindacale, politico, religioso, etnica, di lingua, di genere o di ogni altra condizione, riconoscendo l'assoluto valore dei principi fondamentali della Costituzione della Repubblica Italiana.

Nei rapporti con l'esterno tale principio comporta:

- il diniego di instaurare trattative o conferire incarichi che siano contrari ai principi fondamentali alla base del rispetto della dignità umana
- l'impegno a non collaborare con partner, anche internazionali, che violino le garanzie primarie di ogni persona, con particolare riferimento allo sfruttamento del lavoro minorile e all'impiego di lavoratori irregolari.

In virtù di tali principi, la Società ribadisce come le assunzioni e gli avanzamenti di carriera debbano essere fondati esclusivamente sul merito, sulla competenza, sulla capacità professionale e sulla corrispondenza tra i profili richiesti e le caratteristiche della persona.

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale, quali le pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona ed ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali condotte.

L'abuso fisico o le misure disciplinari fisiche, la minaccia di abuso fisico, il tormento a carattere sessuale o d'altro tipo, l'abuso verbale e altre forme di intimidazione sono proibite.

La Società condanna ogni comportamento finalizzato all'ingresso illegale ed alla permanenza di uno straniero nel territorio dello Stato italiano o in altro Stato del quale la persona non è cittadina o non ha titolo di residenza permanente, al fine di trarne un profitto anche indiretto.

La Società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori ed alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti degli stessi. È pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti al reato di pornografia minorile, eventualmente avente ad oggetto anche immagini virtuali.

4.4. Valori di equità e obiettività

Il rispetto dei valori di equità e obiettività comporta che la Società si impegni a:

- evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su etnia, nazionalità o lingua, sesso, età, disabilità fisiche/psichiche orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici, o convinzioni religiose;
- garantire parità di opportunità e di trattamento, sotto tutti gli aspetti, tra donne e uomini e ad incentivare la piena ed effettiva partecipazione delle donne a tutti i livelli dell'attività aziendale;
- non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino, in particolar modo se connesse all'orientamento sessuale o all'identità di genere della persona;
- ascoltare le richieste di dipendenti, clienti, fornitori e di ogni altro portatore di interesse senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- considerare attentamente eventuali proposte provenienti dai portatori di interesse in un'ottica di ascolto e dialogo attivo, promuovendo la libertà di dissentire ed il superamento dei condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;

- mostrare sensibilità e rispetto nei confronti di tutte le persone, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo.

La tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale fa sì che tutti i rapporti siano improntati a principi di civile convivenza e debbano svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e della libertà delle persone, evitando qualsiasi comportamento che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, di metterla in condizione di rischio psico-fisico o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, derisorio o offensivo per la persona stessa ed i suoi affetti, il suo credo religioso, le sue opinioni politiche o il suo contesto sociale.

L'intento deve sempre essere quello di operare per creare le migliori condizioni possibili affinché ciascuno possa esprimere liberamente sé stesso, sentirsi accettato nei propri limiti e valorizzato nelle proprie potenzialità, anche residue ed inesprese.

4.5. Integrità, onestà, correttezza e lealtà

La Società crede nell'importanza di rispettare i valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà. Tali principi e valori fondamentali comportano che l'intera gestione aziendale, amministrativa e contabile si svolga nel rispetto della normativa applicabile.

La Società ispira la formulazione di qualsiasi contratto ai principi di trasparenza, completezza e correttezza, cercando di prevedere, per quanto possibile, le varie contingenze che potrebbero influire sulle relazioni al sorgere di eventi imprevisti. Ove si rendesse comunque necessaria una rinegoziazione del contratto, la Società non sfrutterà, a proprio vantaggio, eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori.

Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta che la Società sia impegnata a:

- rispettare in modo rigoroso le vigenti normative, impegnandosi comunque a segnalare e rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza e trasparenza;
- promuovere e richiedere il rispetto della normativa interna ed esterna vigente da parte dei Destinatari del presente Codice;
- promuovere, a tutti i livelli, pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi locali e transnazionali;
- salvaguardare i diritti di proprietà intellettuale propri e altrui, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento;
- non richiedere ai lavoratori di depositare somme di denaro o di lasciare i documenti d'identità in originale alla Società;
- garantire ai lavoratori la libertà di dimettersi, a seguito di un adeguato preavviso;
- rifiutare di instaurare ogni tipo di relazione in grado di agevolare qualsiasi forma di criminalità organizzata;
- non concedere finanziamenti, direttamente o indirettamente, o qualsiasi forma di erogazione o agevolazione economica a soggetti in relazione ai quali vi è il dubbio che svolgano qualsivoglia tipo di attività illecita;
- contrastare e respingere qualsiasi comportamento volto ad ottenere informazioni confidenziali relative a propri concorrenti sul mercato nel rispetto della vigente normativa in materia di antitrust e di leale concorrenza, impegnandosi a non intraprendere iniziative che possano costituire violazioni di tale normativa;
- promuovere in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali, comportamenti leali e corretti condannando ogni possibile forma di turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio ed in materia di diritto d'autore;
- assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutti i principi di cui al presente Codice;
- registrare ciascuna operazione e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa; di conseguenza i dipendenti e/o collaboratori devono effettuare qualsiasi registrazione contabile in modo accurato, tempestivo e completo, rispettando scrupolosamente la normativa civilistica e fiscale, nonché le procedure interne in materia di contabilità. Ogni scrittura deve riflettere esattamente i dati contenuti nella documentazione di supporto, che deve essere conservata con cura per l'eventuale assoggettabilità a verifica. L'attendibilità dei fatti di gestione e la registrazione corretta e tempestiva, consentendo di ricostruire a posteriori la complessiva situazione aziendale, rappresentano uno degli obiettivi perseguiti dalla Società.

4.6. Trasparenza e Riservatezza

La Società crede nell'importanza di tutelare e garantire la trasparenza e la riservatezza in tutti i processi aziendali. Il rispetto di tale valore implica l'impegno della Società a:

- diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la Società stessa o che vedono la stessa coinvolta;
- aggiornare, divulgare e far rispettare la normativa interna adottata dalla Società nel rispetto della relativa legislazione di settore, in merito alla gestione ed al trattamento delle informazioni riservate e di quelle privilegiate, alla cui osservanza richiama i destinatari;
- tutelare la riservatezza dei dati e delle informazioni di cui il personale aziendale possa trovarsi in possesso in ragione del proprio ufficio e/o dei propri incarichi; • considerare la riservatezza quale cardine dell'esercizio dell'attività aziendale, fondamentale per la reputazione della Società e la fiducia che in quest'ultima ripone la clientela. A tale principio, il personale

aziendale è tenuto ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto. È pertanto espressamente vietato comunicare, diffondere o fare uso improprio di dati personali, nonché di informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o soggetti terzi in genere, coi quali la Società intrattiene, o ha intrattenuto, o è in procinto di intrattenere, relazioni d'affari.

Quest'ultimo punto evidenzia come il principio della trasparenza sia correlato e speculare ad un ulteriore aspetto della realtà aziendale, ossia la tutela alla riservatezza dei dati, dei documenti e delle informazioni di cui possono venire a conoscenza i Destinatari in relazione alla posizione ricoperta.

Al fine di ottemperare a tali principi, è fatto divieto di:

- esporre fatti materiali non rispondenti al vero nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge;
- omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società;
- occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ad organi sociali;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- formare o aumentare fittiziamente il capitale societario, anche parzialmente;
- ripartire i beni sociali prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, cagionando un danno ai creditori.

Ogni comportamento, operazione e/o transazione decisa o attuata dalla Società deve essere condotta in conformità delle disposizioni normative e di legge e nel rispetto dei principi di trasparenza, coerenza e congruità, nonché debitamente autorizzata, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Ogni soggetto aziendale che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili deve agire su specifica autorizzazione della Direzione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per l'eventuale verifica successiva.

Ciascun lavoratore, a seconda delle rispettive funzioni, è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Tutti i documenti aziendali devono essere redatti e diffusi in ossequio ai principi di veridicità, completezza, legalità e trasparenza. In conformità con la legislazione in materia di esercizio economico-finanziario e alle altre disposizioni normative, la Società redige il bilancio economico, presentato all'Assemblea dei soci e da questa ratificati; tutte le voci di tale atto rimandano a specifici documenti comprovanti la veridicità e la tracciabilità di quanto computato. Ogni attività fiscale e contabile deve attenersi scrupolosamente alle disposizioni normative ed alle procedure interne dell'Organizzazione.

4.7. Gestione dei flussi finanziari e delle operazioni societarie

La Società garantisce l'applicazione dei principi di trasparenza, correttezza e veridicità anche in riferimento alla gestione dei flussi finanziari.

A tal fine, ogni operazione e ogni attività deve essere lecita, autorizzata, coerente, documentata e verificabile, in conformità a quanto previsto dalle procedure aziendali.

Il principio di trasparenza applicato alla gestione finanziaria comporta la possibilità di poter ricostruire e verificare l'operato altrui nel rispetto dei principi di segregazione di ruoli e di tracciabilità.

La Società rispetta tutte le procedure contabili e finanziarie per evitare irregolarità, illegittimità e violazioni delle normative specifiche, con particolare riferimento a quanto previsto in tema di riciclaggio, ricettazione ed utilizzo di denaro o beni di dubbia provenienza e in tema di reati tributari.

I principi di trasparenza e veridicità si estrinsecano anche nel dovere di diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli. Conseguentemente, la Società vieta, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico, di esporre fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione, ovvero di omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale, o finanziaria, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionando eventualmente un danno patrimoniale ai soci o ai creditori, con l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto.

4.8. Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce un obiettivo prioritario per la Società.

Nell'esercizio delle proprie attività, la Società garantisce infatti il rispetto delle normative in materia di sicurezza, pretendendo il medesimo impegno da parte di tutti coloro che sono coinvolti nella gestione di eventuali appalti interni e/o esterni.

In una costante ottica di prevenzione dei rischi, la Società si impegna a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. A tal fine, si ispira ai seguenti principi:

- combattere i rischi alla fonte e valutare quelli che non possono essere evitati;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare adeguatamente la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che tenga conto ed integri
- l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- investire in ricerca per il mantenimento dei massimi standard di sicurezza.

La Società si impegna a:

- fornire un ambiente di lavoro senza pericoli e igienico
- prendere misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che derivano da, sono connessi a, o avvengono nel corso del lavoro, riducendo, per quanto ragionevolmente possibile, le cause dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro
- addestrare i lavoratori con addestramenti periodici e documentati sulla salute e sicurezza sul posto di lavoro
- garantire ai lavoratori l'accesso a servizi sanitari puliti ed acqua potabile
- assegnare le responsabilità in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; a tal proposito, la Società assicura che gli incarichi attribuiti in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro a consulenti esterni o ai singoli responsabili aziendali vengano effettuati esclusivamente in base a comprovate e adeguate competenze ed esperienze in materia.

4.9. Tutela dell'ambiente e sostenibilità

La tutela ambientale rappresenta un criterio importante da considerare per la scelta delle tecnologie, dei programmi e delle strategie aziendali, prevenendo l'inquinamento in ogni sua forma: le scelte societarie, infatti, sono sempre orientate a garantire la maggior compatibilità possibile tra iniziativa economica ed esigenze ambientali

La Società, ritenendo primario il valore della sostenibilità ambientale, si impegna a salvaguardare l'ambiente, per quanto possibile. In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, la Società si assume l'impegno a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale al fine della salvaguardia e tutela dello stesso. In particolare, la Società si adopera per:

- adottare le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo della propria attività sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche qualora non sia certo se ed in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai verificatosi;
- programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuovere e divulgare i valori della formazione e condivisione dei principi del presente Codice a tutti i destinatari, affinché si attengano alla corretta attuazione degli stessi, in particolare nelle fasi di valutazione delle decisioni e, successivamente, nell'attuazione delle stesse;
- sensibilizzare il personale aziendale circa l'importanza della corretta gestione dei rifiuti e della raccolta differenziata.

4.10. Gestione omaggi e regalie

La Società vieta qualsiasi condotta che possa comportare un illecito condizionamento del servizio ricevuto o reso ed impone di non effettuare e non accettare regali o omaggi che abbiano un valore superiore a € 100,00 (euro cento/00), se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e prassi commerciale.

4.11. Attività di promozione, comunicazione e sponsorizzazioni

Ogni attività di promozione e comunicazione svolta dalla Società è finalizzata alla diffusione di un'immagine sul mercato che si caratterizzi per l'affidabilità dei propri prodotti/servizi e per l'integrità nella conduzione della propria attività. In tale ottica, ogni informazione o comunicazione fornita ai media deve essere rispettosa dell'onore e della riservatezza delle persone e può essere divulgata solamente dai soggetti all'uopo autorizzati.

La Società può fornire contributi e sponsorizzazioni per sostenere iniziative proposte da enti pubblici e privati e da associazioni senza fini di lucro, nel rispetto della legge, delle procedure e dei principi etici contabili contenuti nel presente Codice, dandone adeguata pubblicità.

Le sponsorizzazioni e i contributi possono riguardare eventi ed iniziative a carattere sociale, politico, culturale sportivo e artistico e possono essere finalizzati anche alla realizzazione di studi, ricerche, convegni e seminari aventi ad oggetto tematiche di interesse aziendale.

La Società vieta qualsiasi iniziativa finalizzata esclusivamente ad ottenere un trattamento di favore in contrasto con i principi del presente Codice.

4.12. Rispetto della concorrenza e tutela del mercato

La Società crede che solo la qualità e l'affidabilità dei propri prodotti e/o dei propri servizi possano consolidare la propria immagine sul mercato. Conseguentemente la Società rispetta ogni forma di leale concorrenza e vieta qualsiasi condotta di concorrenza sleale.

Nello spirito di quanto sancito dall'art. 41 della Costituzione, per LA SOCIETÀ è fondamentale che il mercato si caratterizzi in modo corretto e leale per tutti gli operatori industriali in quanto solo l'effettiva libertà di mercato garantisce l'opportunità di partecipazione e di affermazione tramite meriti e prodotti di qualità.

4.13. Tutela della proprietà industriale

La Società investe nella ricerca e nell'innovazione tecnologica; conseguentemente, presta la massima attenzione alla tutela di titoli di proprietà industriale, impegnandosi a verificare ed attuare nuovi progetti nel pieno rispetto delle normative vigenti. La Società richiede la medesima attenzione anche da parte dei propri fornitori.

4.14. Utilizzo di tecnologie, del sistema informatico, tutela della riservatezza e del diritto d'autore

La Società garantisce che l'utilizzo di tecnologie e del sistema informativo avvenga nel pieno rispetto della dignità della persona e della tutela alla riservatezza.

La Società vieta qualsiasi uso della rete informatica che non sia finalizzato all'utilità sociale e che non sia rispettoso delle persone, della loro dignità e del contesto ambientale e lavorativo in cui vivono.

La Società considera la riservatezza quale elemento fondamentale nel rapporto di fiducia con i clienti e ribadisce come tutti i dipendenti ed i collaboratori siano tenuti ad osservare la massima riservatezza su dati, anche sensibili, ricerche, informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, etc. conosciuti nello svolgimento della propria attività.

Tutte le informazioni debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi illeciti, diretti o indiretti. A tale principio il personale aziendale è tenuto ad attenersi rigorosamente, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione, comunque intervenuto, nei limiti temporali fissati dalla legge o dal contratto.

La Società vieta l'utilizzo di software scaricati o comunque non dotati di regolare licenza, ed il download o il copiare file o programmi in violazione del diritto d'autore.

La Società si impegna a porre in essere tutti gli strumenti necessari per la segnalazione di eventuali anomalie, accessi a siti vietati o non autorizzati o altri comportamenti in violazione del diritto d'autore.

4.15. Conflitto d'interessi

La Società raccomanda di evitare attività o situazioni che comportino o possano comportare, anche solo potenzialmente, un conflitto fra gli interessi individuali e quelli della Società. Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto a comunicarlo immediatamente alla Società ed il soggetto in conflitto dovrà astenersi.

4.16. Norme di comportamento degli Organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa interna vigente e dello Statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e dei principi del presente Codice etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto di:

- tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale, di diritto pubblico o privato;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi sociali;
- valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Società, astenendosi dal porre in essere atti che possano recare danni alla Società e dal partecipare all'approvazione delle delibere dell'Organo di appartenenza relative ad oggetti che presentano profili di conflitto di interessi;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza in ragione del loro incarico, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti, o per farli ottenere a soggetti terzi.

4.17. I rapporti con il personale

La Società, riconoscendo il personale quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo aziendale, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca. Di conseguenza, è impegnata a sviluppare le attitudini e le potenzialità del personale nello svolgimento delle attività di competenza, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali. In particolare, la Società si impegna a curare la formazione di tutto il personale dipendente e a favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi.

La Società è impegnata ad offrire le stesse opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti i dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali di ciascuno. Inoltre, esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali ad esempio la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui. La Società, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, retribuisce e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, etnica, di lingua, di sesso e di nazionalità, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore.

Al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro corrispondenza ai profili richiesti dalla Società, valorizzando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti al rapporto di lavoro. Alla costituzione e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi.

La comunicazione con i dipendenti deve essere improntata ai valori del rispetto, dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza, della collaborazione e della circolarità delle informazioni, pur nella doverosa protezione, ove necessario, della riservatezza. Il sistema valutativo aziendale è gestito in modo trasparente ed il più possibile oggettivo. Esso deve tenere in opportuna considerazione l'osservanza da parte del personale delle norme del presente Codice, che costituisce un presupposto per l'applicazione dei sistemi premianti o incentivanti e di progressione di carriera previsti nella normativa contrattuale al fine di rafforzare la motivazione, premiare con equità e favorire il conseguimento di risultati di eccellenza coerentemente con gli obiettivi aziendali.

La salvaguardia dell'integrità morale e fisica del dipendente è condizione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La Società, di conseguenza, si adopera, secondo la miglior scienza ed esperienza tempo per tempo disponibili, per tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e collaboratori garantendo il rispetto di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia. Si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il Personale.

La Società disdegna il lavoro forzato, il lavoro irregolare, il lavoro minorile e lo sfruttamento del lavoro.

Non si richiede ai lavoratori di "depositare" somme di denaro o di lasciare i documenti d'identità in originale all'azienda, e i lavoratori sono liberi di lasciare l'azienda a seguito di un adeguato preavviso.

Ai lavoratori è garantito il diritto di iscriversi a un sindacato o di formare un sindacato di propria scelta e di contrattare collettivamente.

4.18. Norme di comportamento del personale

I dipendenti della Società rappresentano i soggetti che quotidianamente operano a stretto contatto con la realtà aziendale, interna ed esterna; pertanto, sono tenuti al pieno e costante rispetto dei principi di legittimità morale e dei principi etico-comportamentali descritti nel presente Codice.

A prescindere dal livello gerarchico ricoperto, il personale deve osservare ed applicare i principi fondati sulla diligenza, onestà ed uguaglianza, promuovendo la collaborazione e la solidarietà reciproca, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto di quello relazionale.

In particolare, il personale aziendale, nell'esplicazione della propria attività di lavoro, si impegna a tenere una condotta costantemente uniformata ai principi di disciplina, dignità, moralità e lealtà, secondo le seguenti regole comportamentali:

- deve essere evitata ogni situazione o attività personale che possa condurre a conflitti d'interesse, anche potenziali, con l'azienda o che possa interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, nel migliore interesse della Società;
- qualora sorga una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve esserne data immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione;
- le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate oltre i limiti o per fini diversi rispetto a quelli propri dell'ufficio né comunicate o divulgate a terzi che non abbiano titolo per venirne a conoscenza;
- i soggetti delegati si impegnano a creare un luogo di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute nel rispetto ed in conformità delle deleghe conferite;
- ogni dipendente deve collaborare alla creazione di un clima lavorativo in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
- ogni dipendente e collaboratore ha il dovere di dare all'impresa, nell'espletazione della propria attività di lavoro, una collaborazione attiva ed intensa al fine di raggiungere una crescente soddisfazione dei clienti e degli utenti interni basata sul corretto soddisfacimento delle loro esigenze e bisogni, compatibilmente con le risorse disponibili;
- ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi; assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri colleghi, con particolare attenzione e disponibilità nei confronti di quelli più giovani;

- le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali;
- ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi non consentiti o impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse della Società;
- nel rispetto delle generazioni future, ogni Dipendente è chiamato a sviluppare e a manifestare una sensibilità ambientale; pertanto, è tenuto a smaltire i rifiuti, nel rispetto delle informazioni ricevute e in maniera corretta, adempiendo ad ogni obbligo di legge, a ridurre gli sprechi e a curare il risparmio energetico.

4.19. I rapporti tra soggetti apicali e soggetti sottoposti

I soggetti che ricoprono posizioni apicali e di responsabilità gestionale ed amministrativa hanno l'obbligo di rapportarsi con il personale sottoposto e con i soggetti che a vario titolo si interfacciano con essi nel pieno rispetto della persona e della dignità, senza l'adozione di qualsivoglia forma di discriminazione basata su elementi fattuali, oggettivi o soggettivi dell'individuo in quanto tale.

I soggetti apicali non devono in alcun modo abusare della specifica posizione che ricoprono all'interno dell'organizzazione, né adottare comportamenti vessatori o oltraggiosi.

Di contro, il personale sottoposto è tenuto al rispetto delle direttive provenienti dai soggetti posti in posizione apicale, salvo che le disposizioni impartite siano in contrasto con disposizioni normative, disposizioni di ordine scritto, in qualsiasi modo impartito, o violino i principi ed i valori del presente Codice.

4.20. I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali

I principi di trasparenza, indipendenza ed integrità devono caratterizzare anche i rapporti intrattenuti dalle competenti funzioni aziendali con le organizzazioni politiche e sindacali. I rapporti con tali organizzazioni sono improntati a favorire una corretta dialettica, senza alcuna discriminazione o diversità di trattamento, al fine di favorire un clima di reciproca fiducia e un dialogo solido nella ricerca di un corretto sistema di relazioni sindacali quanto più possibile concertative. La partecipazione, a titolo personale, dei destinatari del Codice ad organizzazioni politiche avviene fuori dell'orario di lavoro e senza alcun collegamento con la funzione svolta in Azienda.

La Società si astiene, inoltre, da qualsiasi pressione diretta o indiretta nei confronti di esponenti politici e non ammette l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in denaro, in natura, o in altra forma a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti.

4.21. I rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti i rapporti di carattere istituzionale, politico o commerciale con la Pubblica amministrazione e gli enti pubblici devono essere intrattenuti in base ai principi di trasparenza, correttezza, onestà ed integrità.

La Società individua i soggetti che hanno il potere di interfacciarsi con gli enti pubblici e con la Pubblica Amministrazione, delineandone i limiti e le funzioni e ribadisce come questi ultimi non devono per nessuna ragione cercare di influenzare in modo illecito le decisioni, né tenere comportamenti sconvenienti, quali l'offerta di denaro o di altre utilità che possano alterare l'imparzialità di giudizio della Pubblica Amministrazione.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono improntati alla massima collaborazione, dovendosi in ogni caso evitare di ostacolare l'attività istituzionale, e sono intrattenuti preservando corretti ambiti di reciproca indipendenza, evitando ogni azione o atteggiamento che possa essere interpretato quale tentativo di influenzarne impropriamente le decisioni. Il predetto divieto trova applicazione anche nell'ipotesi di offerta di denaro o altre utilità a favore di soggetti segnalati dalla Pubblica Amministrazione.

Le persone incaricate dalla Società per la gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione per l'invio di documentazione e/o dichiarazioni, per la richiesta di autorizzazioni, per la partecipazione a bandi, etc. devono rispettare i principi di trasparenza e onestà e verificare che le informazioni rese con qualunque modalità e a qualunque titolo siano rispondenti al vero e corrette.

Nell'ipotesi in cui la Società ottenga contributi, sovvenzioni o finanziamenti da parte dell'Unione Europea, dello Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o importo, la stessa garantisce che vengano utilizzati solo ed esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi.

La Società vieta e condanna qualsiasi condotta tesa a presentare istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere, alterate, falsificate o incomplete, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi. In particolare, è fatto vietato di:

- promettere od offrire a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, a esponenti dell'Autorità Giudiziaria o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della Società in sede di assunzione di impegni e di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con l'Autorità Giudiziaria e la Pubblica Amministrazione stessa;

- esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) od opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, o con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o di entrambe le parti;
- favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati da esponenti e/o dipendenti della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle proprie attività;
- esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, o informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore della Società o della clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;
- utilizzare artifici o raggiri di qualsiasi natura per trarre in errore la Pubblica Amministrazione, al fine di far ottenere alla Società contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo o un ingiusto profitto di qualunque natura;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione o intervenire senza diritto su dati, informazioni o programmi ivi contenuti, al fine di far ottenere alla Società un ingiusto profitto di qualunque natura;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore nella valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti, o influenzare indebitamente in qualsiasi modo la decisione della Pubblica Amministrazione;
- richiedere indebitamente la dazione o la promessa di denaro o altre utilità, sfruttando o vantando esistenti o asserite relazioni con un Pubblico Ufficiale o un Incaricato di Pubblico Servizio, come prezzo della propria mediazione illecita ovvero per remunerare un Pubblico Ufficiale o un incaricato di pubblico servizio.

4.22. I rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Società riconosce il dovere di collaborare con la massima trasparenza con l'Autorità Giudiziaria, dando riscontro ad eventuali richieste con dichiarazioni vere e complete e fornendo tutte le informazioni necessarie per l'accertamento dei fatti.

In caso di verifiche, ispezioni o indagini viene messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione sussistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi altro tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

Nell'ambito degli eventuali contenziosi in essere, l'attività svolta per la gestione degli stessi dovrà essere improntata ai principi di legalità, correttezza, trasparenza ed a tutti gli altri principi etici definiti nel Codice. In particolare, il personale aziendale si deve astenere da comportamenti illeciti, quali, a titolo esemplificativo:

- dare o promettere denaro o altre utilità a Pubblici Ufficiali o ad incaricati di un pubblico servizio o a persone dagli stessi indicati in modo da influenzare anche l'imparzialità del loro giudizio;
- inviare documenti falsi, attestare requisiti inesistenti o fornire garanzie/dichiarazioni non rispondenti al vero;
- cancellare documenti o distruggere documenti archiviati.

4.23. I rapporti con le Banche

Nell'ambito dei rapporti con gli operatori bancari l'attività della Società si deve conformare ai seguenti principi di controllo:

- rispetto dei ruoli e delle responsabilità definiti dal sistema autorizzativo con riferimento alla gestione dei rapporti con gli operatori finanziari/bancari;
- correttezza e trasparenza nei rapporti con le Istituzioni bancarie, nel rispetto dei principi di corretta gestione e trasparenza;
- integrità, imparzialità e indipendenza, non influenzando impropriamente le decisioni della controparte e non richiedendo trattamenti di favore (divieto di promettere, erogare o ricevere favori, somme e benefici di qualsivoglia natura);
- completezza, accuratezza e veridicità di tutte le informazioni ed i dati trasmessi alle istituzioni bancarie.

4.24. Le relazioni con i Clienti

La Società manifesta una costante sensibilità e tensione alla qualità della relazione con la Clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda. I Clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale.

La Società finalizza le proprie scelte ai bisogni, alle richieste ed alle necessità dei clienti, considerato come elemento tangibile di confronto delle proprie attività così che i relativi feedback possano servire da indicatore per il miglioramento continuo delle prestazioni/della qualità dei prodotti. In tale ottica, la Società si adopera affinché tutto il personale aziendale, a tutti i livelli, sia consapevole e motivato dall'interesse di mettere al centro del proprio operato la soddisfazione del cliente.

Nei rapporti con i clienti, il personale aziendale rappresenta l'Azienda e pertanto è tenuto a svolgere le proprie attività con professionalità, competenza, disponibilità, correttezza, cortesia e trasparenza. I comportamenti assunti devono essere sempre

improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa nazionale e sovranazionale in materia di tutela dei dati personali.

Per quanto riguarda le comunicazioni, la Società si impegna a garantire la libera e veritiera circolazione delle informazioni riguardanti i diritti dell'utenza e di tutto quanto costituisce possibile materiale divulgativo, fermo restando il rispetto della vigente normativa sulla privacy. Inoltre, attraverso le comunicazioni attinenti all'attività ed il proprio impatto, l'Organizzazione si impegna a mettere il cliente nelle condizioni di valutare l'operato aziendale ed esercitare consapevolmente il proprio potere di scelta. Nei rapporti con la clientela o con la potenziale clientela i Destinatari del presente Codice devono fornire messaggi, comunicazioni e contratti con contenuti chiari e trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e iniziative commerciali illecite o scorrette. La trasparenza che la Società persegue per esplicitare la propria mission non intende oltraggiare in alcun modo la riservatezza di eventuali informazioni che, a qualunque titolo, la Società abbia acquisito nei confronti dei clienti. L'azienda inoltre intende instaurare con i clienti rapporti basati sulla correttezza e rispetto, nell'ottica del contrasto a qualunque azione di sopruso, clientelismo, collusione o conflitto tra gli interessi in gioco.

Le suddette comunicazioni devono essere chiare, semplici ed espresse con un linguaggio appropriato all'interlocutore; devono, inoltre, essere esaustive e prive di intenti elusivi, mendaci o scorretti. I rapporti devono essere improntati alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà ed al reciproco rispetto. Pertanto, è sanzionabile da parte della Società, l'abuso del dovere di informazione sopra citato, a scopo di ritorsione o di danneggiamento altrui.

Al fine di creare un rapporto di fiducia, la Società, nell'ambito dell'esercizio delle libere trattative con i propri clienti, raccomanda di trasmettere informazioni commerciali vere, trasparenti e complete, in modo che i clienti abbiano la massima consapevolezza della contrattazione in corso.

La Società vieta qualsiasi condotta volta esclusivamente a condizionare illecitamente la volontà dei clienti durante la fase delle trattative commerciali quali l'offerta di denaro o di altre utilità, anche indiretta.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Società, è indispensabile che i rapporti con la Clientela siano altresì improntati:

- alla piena trasparenza e correttezza, anche al fine della creazione di un solido rapporto che metta il Cliente in grado di comprendere le caratteristiche e il valore di tutti i prodotti e servizi che acquista o che gli vengono offerti;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della Clientela. L'attività formativa, le procedure interne e le tecnologie informatiche utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso un regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà della Clientela stessa;
- ad un tempestivo riscontro ai reclami, mirando ad una risoluzione celere e stragiudiziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento per superare le conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei Clienti;
- alla prestazione di cura ed attenzione ad ogni Cliente o categoria di Clienti, senza discriminazione alcuna;
- al rispetto della legge, con particolare riferimento alle disposizioni in tema di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, dell'usura, della corruzione e di rispetto della trasparenza e della leale concorrenza nonché della normativa emanata dalle Autorità di Vigilanza;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- a principi di chiarezza, completezza e facile comprensibilità delle informazioni fornite al cliente, al fine di rendergli più agevole il confronto tra prodotti e servizi offerti dalla Società e quelli dei competitors e consentirgli l'adozione di decisioni ponderate e consapevoli.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi Clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuta, o anche solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- finanziare attività illecite;
- intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona.

4.25. I rapporti con i Fornitori

La Società seleziona i propri fornitori con la massima attenzione e serietà, pretendendo da essi il rispetto dei propri valori di affidabilità, correttezza, qualità ed integrità.

I fornitori aziendali devono garantire la provenienza dei propri prodotti ed il rispetto di tutte le normative vigenti, con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, alla tutela del lavoro regolare, alla tutela di titoli di proprietà industriale ed alla tutela ambientale.

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare anche i rapporti commerciali della Società con i propri Fornitori, con i quali essa è impegnata a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza.

I criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna. I fornitori di servizi vengono selezionati valutando altresì la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza che la natura del servizio offerto impone.

Nel rispetto del principio di trasparenza, la Società informa i fornitori in modo completo, corretto, veritiero e tempestivo sulle caratteristiche della propria attività e sulla natura dell'impresa. In fase di definizione dei contratti vengono fornite tutte le informazioni che mettano entrambi i soggetti nelle condizioni di eseguire correttamente gli impegni assunti, evitando ogni fraintendimento. Nel rispetto del principio di riservatezza, la Società si impegna a non trasmettere all'esterno informazioni sui fornitori che abbiano natura riservata e strategica, e chiede reciprocità di comportamento.

I Fornitori non devono promettere e/o offrire omaggi, regali e simili al solo scopo di favorirne l'attività; di contro il personale aziendale che intrattiene rapporti diretti con i fornitori non possono accettare omaggi, regali e simili, di valore superiore a € 100,00 (euro cento/00), se non direttamente riconducibili a normali relazioni di cortesia e prassi commerciale.

5. IL SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

5.1. Violazioni del Codice etico dagli Organi Sociali

L'osservanza del Codice etico da parte dei componenti degli Organi Sociali integra ed esplicita gli obblighi di diligenza nell'esecuzione dell'incarico assunto.

La violazione delle norme del Codice etico costituisce quindi un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di rappresentanza organica, con la conseguente applicazione delle sanzioni previste dalla legge.

In caso di violazione da parte di uno o più degli Amministratori, la Società effettua le opportune valutazioni e adotta misure in conformità a quanto previsto dalla normativa civilistica e societaria. L'inosservanza da parte degli Amministratori comporta nei confronti di questi, secondo la gravità dei fatti, quanto segue:

- diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice etico;
- revoca della carica ex art. 2383 c.c.;
- esperire l'azione sociale di responsabilità ex art. 2393 c.c. nei casi in cui la violazione del Codice etico costituisca altresì violazione della legge o dello statuto e con le modalità previste dal Codice civile.

5.2. Violazioni del Codice etico dal Personale dipendente

L'osservanza del Codice etico da parte del personale dipendente integra ed esplicita gli obblighi di fedeltà, lealtà e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede ed è pretesa dalla Società anche ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2104 del Codice civile.

In caso di violazione delle norme del Codice, si applicheranno le sanzioni previste dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile, ossia l'ammonizione verbale, l'ammonizione scritta, la multa, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e/o il licenziamento.

5.3. Violazioni del Codice dai Terzi in genere (Fornitori, consulenti, collaboratori, clienti)

L'osservanza del Codice etico da parte dei soggetti terzi, tra cui fornitori, consulenti, collaboratori e clienti, integra gli obblighi di adempiere ai doveri di diligenza e buona fede nelle trattative e nell'esecuzione dei contratti in essere con la Società. La violazione delle norme del Codice può costituire, a seconda della gravità del fatto, giusta causa di revoca o risoluzione del rapporto contrattuale con ogni conseguenza di legge, incluso il risarcimento del danno.

6. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E PROGRAMMA DI VIGILANZA

6.1. Diffusione e comunicazione del Codice Etico

La Società si impegna a diffondere, attraverso le modalità ritenute più idonee, il presente Codice Etico, portandolo a conoscenza di tutti i Destinatari, come sopra individuati.

Per quanto riguarda i soggetti interni alla Società, verranno svolte attività di comunicazione e formazione dedicate, mentre per quanto riguarda i soggetti esterni destinatari del presente Codice, La Società si impegna ad introdurre specifiche clausole contrattuali e/o ad ottenere dichiarazioni sottoscritte che formalizzino la consegna, la presa visione, l'adesione ed il rispetto dei principi enunciati nel Codice Etico.

6.2. Organismo di Vigilanza

Ai sensi degli art. 6 del D.Lgs. 231/01, la Società ha nominato un Organismo di Vigilanza al quale spetta il controllo sull'adequatezza, l'efficacia e l'idoneità del Modello Organizzativo adottato dalla Società in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01, di cui il presente Codice Etico costituisce parte integrante.

6.3. Segnalazioni e Whistleblowing

In conformità al D.lgs. 24/2023 (c.d. Decreto Whistleblowing), la Società ha attivato un proprio canale di segnalazione interno per i comportamenti, atti od omissioni che ledono l'integrità dell'ente e che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 o in violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Si rimanda all'apposita policy di Whistleblowing adottata dalla Società al fine disciplinare il processo di ricezione e gestione delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) in conformità al Decreto Legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 recante attuazione della Direttiva (UE) n. 2019/1937 e nel rispetto della normativa in materia di privacy o altra normativa vigente.